

*Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*  
Volume 1 Nomor 2, 2017

## **MANAJEMEN SEKOLAH BERBASIS NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL *TRI HITA* KARANA TERHADAP KINERJA GURU**

Oleh

Putu Cory Candra Yhani

Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja

Email: [candrayaniputu@yahoo.co.id](mailto:candrayaniputu@yahoo.co.id)

### ***ABSTRACT***

*Quality education can produce quality and productive human resources (HR). The quality of education is determined by the achievement of the organizers and the implementation of the educational objectives. With guaranteed quality and highly productive human resources, Indonesia will be able and ready to face the challenges of the world. Achieving educational goals and objectives of educational institutions in particular can not be separated from the human element and non-human elements. Therefore, the performance shown by these elements will show the ability of educational organizations in achieving predetermined goals. As education staff, teachers will always be demanded about the extent to which teachers' teaching performance in carrying out and completing their work, whether they are performing well or poorly. Thus, a teacher in the work assessment by the principal is always associated with work performance and satisfaction.*

*Keyword: Tri Hita Karana School Management and Teacher Performance*

### **I. PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan SDM dan pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif baik dalam bidang pendidikan maupun teknologi, sehingga perlu adanya perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan. Pemerintah sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah

yang sukses, sekolah yang efektif, dan sekolah yang unggul. Seluruh anggota sekolah terutama guru dan guru masih harus terus meningkatkan kesadaran bahwa sekolah sebagai suatu sistem sosial merupakan organisasi yang dinamis sebagai tempat berlangsungnya proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif. Kualitas pendidikan ditentukan oleh pencapaian penyelenggara dan pelaksanaan dari tujuan pendidikan tersebut. Dengan SDM yang yang terjamin kualitasnya dan sangat produktif Indonesia akan mampu dan siap menghadapi tantangan dunia. Mencapai tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan secara khusus tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur manusia. Oleh

karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai tenaga kependidikan, guru akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja mengajar guru tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja baik atau buruk. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh kepala sekolah selalu dihubungkan dengan kinerja dan kepuasan kerja.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Pola pembelajaran di kelas bukan lagi menjadi konsentrasi utama, mengajar hanyalah sekedar rutinitas yang pada akhirnya menciptakan situasi yang menjenuhkan. Karena setiap hari menerapkan metode pembelajaran yang sama dari semester ke semester, hingga tahun ke tahun berikutnya. Padahal siswa yang dihadapi tidak sama baik dalam kelas, antarkelas, atau antartingkatan. Meski pihak sekolah juga telah memfasilitasi para guru dengan perlengkapan mengajar, seperti lcd projector, internet, komputer, printer untuk mencari atau mengumpulkan materi-materi atau metode pengajaran yang dapat memenuhi kebutuhan siswa.

Pada hakekatnya tujuan manajemen sekolah tidak dapat terlepas dari tujuan sekolah sebagai suatu organisasi. Proses manajemen yang baik adalah manakala di

dalamnya terdapat kegiatan manajerial yaitu kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai status dan kewenangan sebagai manajer, serta kegiatan operatif yakni kegiatan yang seharusnya diselesaikan oleh para pelaksana lapangan. Dengan demikian, tujuan akhir dari manajemen sekolah adalah membantu memperlancar tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kehadiran manajemen dalam proses persekolahan sebagai salah satu alat untuk membantu memperlancar pencapaian tujuan.

Pendidikan *Tri Hita Karana* adalah pendidikan yang bertujuan menghasilkan luaran berkarakter dan berbudaya *Tri Hita Karana*. Pengembangan pendidikan *Tri Hita Karana* membutuhkan pembudayaan nilai-nilai luhur *Tri Hita Karana* sebagai basis pengembangan standar kompetensi lulusan, standar isi program, standar proses pembelajaran, standar penilaian, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana-prasarana, standar pengelolaan, dan standar biaya.

Pendidikan diharapkan memiliki karakter moralitas dan kebudayaan yang didasari oleh nilai-nilai ideologi *Tri Hita Karana*. Budaya preservatif dan budaya progresif tumbuh dengan ciri-ciri adanya kreativitas, inovasi, dan produktivitas yang tinggi ditengah-tengah dunia pendidikan (Sudira, 2014). Kecendekiawanan masyarakat Bali diformulasikan dengan konsep "*sakti*" yaitu memiliki banyak ilmu, skill, kompetensi untuk banyak berbuat nyata. Pengembangan pendidikan dengan mengimplementasikan manajemen sekolah berbasis nilai-nilai kearifan lokal *Tri Hita Karana* membutuhkan keharmonisan dan keseimbangan unsur manusia warga sekolah dalam pengembangan budaya belajar, budaya melayani, dan budaya kerja berdasarkan falsafah *Tri Hita Karana* dalam membangun kesejahteraan, kedamaian, dan kebahagiaan bersama. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang

mendukung pengembangan potensi, minat, bakat dan kepribadian siswa dibangun. Manajemen sekolah yang berkualitas, nyaman, aman, produktif, dan berwawasan lingkungan dengan berbasis nilai-nilai kearifan lokal nilai-nilai *Tri Hita Karana*.

Tradisi *Tri Hita Karana* menekankan perlunya menyeimbangkan kinerja budaya dan kinerja individu dalam setiap kegiatan pendidikan. Melestarikan kearifan lokal *Tri Hita Karana* harus dibarengi dengan pelestarian komitmen organisasional guru. Manajemen sekolah berbasis nilai-nilai kearifan lokal *Tri Hita Karana* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru serta komitmen organisasional. Nilai-nilai yang terkandung dalam *Tri Hita Karana* sangat penting untuk diterapkan dalam manajemen sekolah agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional guru. Namun tidak dapat dipungkiri faktor kepemimpinan pelayanan guru sangat berperan penting dalam keberhasilan implementasi manajemen sekolah berbasis nilai-nilai kearifan lokal *Tri Hita Karana*.

Guna mengantisipasi hal tersebut, telah banyak dilakukan berbagai upaya pembaharuan manajemen sekolah di Indonesia, antara lain melalui perbaikan sarana, kurikulum, sistem pengajaran, dan lain sebagainya. Namun demikian, berbagai upaya tersebut belumlah memberikan prioritas kepada unsur guru sebagai pelaksana, terutama dari segi kesejahteraannya. Karenanya, menurut Surya (2003: 5) dalam kenyataannya guru tetap terabaikan dalam perwujudan keberdayaannya sebagai insan pendidikan yang memegang peran penting dalam kemajuan pendidikan bangsa. Akibatnya, guru mengalami berbagai ketidakberdayaan, baik dalam kemampuan, karir, psikologis, maupun kesejahteraan jika keadaan tersebut tidak berhasil diatasi maka akan berakibat buruk bagi kinerja dan profesi guru. Bahkan,

bukan suatu hal yang mustahil banyak guru akan meninggalkan profesinya jika terdapat peluang untuk bekerja pada profesi lain. Seperti disinyalir oleh Surakhmad (2000: 14) bahwa “banyak guru yang bertahan menjadi guru hanya karena tidak memperoleh alternatif kehidupan yang lain, guru sudah semakin tidak bangga terhadap profesi mereka”.

## **II. PEMBAHASAN**

Individu yang tidak puas dengan sistem imbalan (intrinsik maupun ekstrinsik) yang berlaku akan mengekspresikan perasaan ketidakpuasannya terhadap situasi kerjanya secara menyeluruh. Setiap individu memiliki perbedaan mengenai keinginan dan nilai yang terkait dengan imbalan. Sistem imbalan yang efektif hendaknya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Setiap individu kemungkinan dapat berbeda mengenai keinginannya, yakni lebih memilih jam kerja yang fleksibel untuk memperoleh imbalan yang lebih atau sesuai kebutuhannya, sementara lainnya kemungkinan lebih memilih bentuk lainnya, misalnya tunjangan sakit, asuransi medis, atau dana pensiun. Imbalan ekstrinsik hanya akan memuaskan pekerja karena pekerja dapat mencapai bentuk imbalan lainnya. Misalnya, peningkatan upah akan dapat menyebabkan mereka memiliki peluang untuk rekreasi yang lebih besar, atau memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendidikannya.

Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Menurut Deddy Mulyadi dalam bukunya *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* menyebutkan bahwa kepemimpinan pelayan lebih menekankan pada kepedulian dan pelayanan kepada manusia. Robert K. Greenleaf

(1999:16) menyimpulkan bahwa pemimpin yang besar mula-mula harus melayani orang lain karena itulah inti dari kebesarannya sebagai motivasi utamanya dalam keinginan menolong orang lain. Menurut Greenleaf bahwa dalam kepemimpinan pelayan memiliki 10 ciri khas yaitu : (1) mendengarkan, (2) empati, (3) menyembuhkan, (4) kesadaran, (5) bujukan atau persuasif, (6) konseptualisasi, (7) kemampuan meramalkan, (8) kemampuan melayani, (9) komitmen kepada pertumbuhan manusia, (10) membangun masyarakat.

1. Mendengarkan, bahwa pemimpin pelayan harus memperkuat komitmen yang dalam untuk mendengarkan secara intensif kata-kata orang lain. Pemimpin pelayan berusaha mengenali dan memahami dengan jelas kehendak kelompok atau bawahan dimana mendengar dipadukan dengan renungan yang teratur.
2. Empati, bahwa pemimpin pelayan berusaha keras memahami dan memberikan empati kepada orang lain. Orang perlu diterima dan diakui dan mendapat itikad baik dari pemimpinnya maupun rekan kerja. Pemimpin pelayan yang paling sukses adalah yang mampu mendengar ahli yang penuh empati.
3. Menyembuhkan, bahwa pemimpin pelayan bisa belajar untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain karena banyak orang yang menderita mengalami patah semangat. Sebagai pemimpin pelayan maka harus dapat membantu memberikan kesehatan kepada orang-orang yang berhubungan dengan mereka.
4. Kesadaran, bahwa pemimpin pelayan memiliki kesadaran umum terutama kesadaran diri. Kesadaran

membantu dalam memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai.

5. Bujukan atau Persuasif, bahwa ciri khas dari pemimpin pelayan adalah mengandalkan kemampuan membujuk dan bukannya wewenang karena kedudukan dalam membuat keputusan di dalam organisasi. Pemimpin pelayan berusaha meyakinkan orang lain dan bukannya memaksa untuk dipatuhi. Unsur inilah yang memberikan perbedaan dan penekanan yang paling jelas karena bujukan di atas paksaan memungkinkan untuk memiliki akar yang lebih kuat untuk diyakini oleh bawahan dalam organisasinya.
6. Konseptualisasi, bahwa pemimpin pelayan berusaha memelihara kemampuan mereka untuk memiliki impian besar dan kemampuan untuk melihat kepada satu masalah yaitu lembaga dan organisasinya dari perspektif konseptualisasinya. Artinya bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari yang memerlukan disiplin dan praktik. Seorang pemimpin pelayan harus memegang pemikirannya sampai mencakup pemikiran konseptual yang mempunyai landasan lebih luas dan harus mengusahakan keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari.
7. Kemampuan meramalkan, bahwa pemimpin pelayan memiliki kemampuan untuk memperhitungkan atau meramalkan kemungkinan hasil satu situasi sulit, dan mampu memahami pelajaran dari masa lalu, realita masa sekarang, dan kemampuan konsekuensi sebuah keputusan untuk masa depan.

8. Kemampuan melayani, bahwa pemimpin pelayan mempunyai komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain dan lebih menekannya keterbukaan dan bujukan bukannya pengendalian.
9. Komitmen kepada Pertumbuhan Manusia, bahwa pemimpin pelayan berkeyakinan bahwa manusia mempunyai nilai intrinsik melampaui sumbangan nyata mereka sebagai pekerja. Pemimpin pelayan sangat berkomitmen terhadap pertumbuhan pribadi, profesional dan spiritual setiap individu di dalam lembaga. Sehingga dalam hal ini pemimpin pelayan mampu mengembangkan kepribadian dan profesionalisme, menaruh perhatian pribadi pada gagasan dan saran pegawai, memberikan dorongan kepada keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan, giat membantu pegawai yang dipecat untuk menemukan pekerjaan di tempat lain dan sebagainya.
10. Membangun masyarakat, bahwa pemimpin pelayan menyadari pergeseran dari komitmen lokal ke lembaga yang lebih besar sebagai pembentuk utama kehidupan manusia. Pemimpin pelayan berusaha mengenali satu sarana untuk membangun masyarakat di kalangan mereka yang bekerja di dalam lembaga. Kepemimpinan pelayan menyatakan bahwa masyarakat (stakeholder) yang sesungguhnya dapat diciptakan di kalangan mereka yang bekerja dalam lembaga lain. Untuk membangun kembali masyarakat diperlukan seorang pemimpin pelayan yang mampu membuka jalan, bukan dengan gerakan masal melainkan dengan cara setiap pemimpin

pelayan memperlihatkan kemampuannya yang tidak terbatas untuk kelompok tertentu yang berhubungan dengan masyarakat.

Jika kesepuluh ciri ini di penuhi oleh seseorang yang menjabat sebagai seorang guru maka tergolong sebagai seseorang yang berkategori kepemimpinan pelayan guru. Pengembangan pendidikan Hindu berbasis *Tri Hita Karana* memiliki misi penting untuk peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan bagi peserta didik, bangsa dan negara. Relevansi pendidikan Hindu dengan kebutuhan pengembangan *Sradha* dan *Bhakti* umat Hindu merupakan mutu pendidikan Hindu itu sendiri. Misi Pengembangan pendidikan Hindu *Tri Hita Karana* antara lain:

1. Menjadikan pendidikan Hindu *Tri Hita Karana* sebagai solusi masalah menurunnya nilai-nilai budaya bangsa, integritas, identitas nasional, dan daya saing bangsa Indonesia.
2. Menjadikan pendidikan *Tri Hita Karana* sebagai pusat pengembangan konsep diri melalui pengembangan budaya belajar, budaya berkarya, budaya melayani orang lain.
3. Menumbuhkan kesadaran THK pada setiap individu yaitu: sadar atman, sadar sarira, sadar prana (*sabda, bayu, idep*).
4. Menjadikan pendidikan Hindu *Tri Hita Karana* sebagai pusat pengembangan karakter *Tri Hita Karana* yang dilandasi oleh konsep *Tri Warga (dharma, artha, kama)*, *Tri Kaya Parisudha* (berpikir, berkata, berbuat baik dan benar), *Tri Pararta (asih punia, bhakti)* dalam *menyame braye*.
5. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pengembangan *guna* atau bakat peserta didik untuk

mendapatkan *geginan* atau pekerjaan.

6. Membimbing karir lulusan menjadi manusia yang profesional sebagai *pragina* agar menjadi insan bermanfaat *manusa meguna*.
7. Menjadikan sekolah sebagai lingkungan tempat membangun keharmonisan dan kebahagiaan warga sekolah (*janahita*) dan membangun alam lingkungan sekolah yang lestari (*buthahita*).
8. Melaksanakan nilai-nilai *Tri Pararta* yaitu *asih, punia, bhakti*.
9. Melestarikan ideologi *Tri Hita Karana* sebagai kearifan dan keunggulan lokal dalam memperkokoh nilai-nilai budaya bangsa dan identitas nasional.

Pengembangan pendidikan berbasis kearifan lokal *Tri Hita Karana* mendukung pengembangan *fundamental skill* siswa. Berdasarkan prinsip-prinsip pokok *Tri Hita Karana* yang menekankan tumbuhnya kesadaran jiwa diatas kesadaran ragawi dengan memanfaatkan potensi prana sabda, bayu, idep, maka siswa akan berkembang ketrampilan dasarnya (*basic skill*) berupa kemampuan dan kepekaannya dalam mendengarkan, menyimak, membaca, dan menulis.

Disamping *basic skill* ketrampilan fundamental yang juga dapat berkembang adalah ketrampilan berpikir (*thinking skill*) yaitu kecerdasan dan ketrampilan belajar, ketrampilan memecahkan masalah, mengembangkan dan menemukan solusi permasalahan, ketrampilan pengambilan keputusan, ketrampilan mengelola dan mengarahkan pikiran. Kemudian kualitas personal yaitu responsibilitas, moral, karakter, integritas, rasa percaya diri, loyalitas juga akan bisa tumbuh dengan baik sebagai bagian dari fundamental skill bagi siswa yang terdidik dalam lingkungan pendidikan berbasis *Tri Hita Karana*.

Untuk mewujudkan sekolah *Tri Hita Karana* sebagai pusat pembudayaan kompetensi, pembangunan pendidikan harus melibatkan semua *stakeholder* sekolah, mengimplementasikan *core values Tri Hita Karana* ke dalam kurikulum, pembelajaran, dan sistem penilaian. Agar memberi hasil yang maksimal komunitas sekolah yaitu guru, siswa, tenaga kependidikan, tenaga administrasi, penjaga sekolah, tukang kebun harus mampu mempromosikan *core ethical* dan *performance values Tri Hita Karana* yang telah ditetapkan sebagai fondasi pembentukan karakter peserta didik.

Ini harus diawali dengan adanya guru model *Tri Hita Karana*, bangunan *Tri Hita Karana*, simbol-simbol nilai *Tri Hita Karana* dalam bangunan sekolah sampai pada peralatan belajar siswa. Simbol-simbol *Tri Hita Karana* yang menggambarkan keharmonisan hidup harus mudah dibaca oleh siswa, tercetak dalam buku pelajarannya, tas sekolah, pakaian sekolah.

### III. SIMPULAN

Individu yang tidak puas dengan sistem imbalan (intrinsik maupun ekstrinsik) yang berlaku akan mengekspresikan perasaan ketidakpuasannya terhadap situasi kerjanya secara menyeluruh. Setiap individu memiliki perbedaan mengenai keinginan dan nilai yang terkait dengan imbalan. Sistem imbalan yang efektif hendaknya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Setiap individu kemungkinan dapat berbeda mengenai keinginannya, yakni lebih memilih jam kerja yang fleksibel untuk memperoleh imbalan yang lebih atau sesuai kebutuhannya, sementara lainnya kemungkinan lebih memilih bentuk lainnya, misalnya tunjangan sakit, asuransi medis, atau dana pensiun.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ary, D., Jacobs, L.C., dan Razavich, A. 1985. *Introduction to Research in Education*. 3rd Ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Asher, H.B. 1983. *Causal Modeling*. 2nd Ed. London: SAGE Publications.
- Aisyah, A.R., Manurus, R. & Sidik, H. 1996. Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (3):189-199.
- Anderson, Eugene W., Claes Fornell & Donald R. Lehmann. 1994. *Customer Satisfaction, Marke Share and Profitability Finding from Sweden*, Journal of Marketing, Vol. 58, July: 53-68
- Borg, W.R. dan Gall, M.D. 1983. *Educational Research: An Introduction*. 4th Ed. New York: Longman.
- Babakus, Emin, David W. Cravens, Mark Johnston and William C. Moncrief. 1999. *The Role of Emotion Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships*, Journal of the Academy of Marketing Science, Volume 27 No 1. p. 58-70.
- Boles, J. S., M.W. Johnston & Joseph W. Hair. 1977. *Role Stress, Work Family Conflict and Emotional Exhaustion: Interrelation and Effect on Some Work Related Consequences*, Journal of Personal Selling & Sales Management, Volume 1, p. 17-288.
- Campbell, R.F., Bridges, E.M. dan Nystrand, R.O. 1977. *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Creemers, B.P.M. dan Reynolds, D. (ed.). 1993. *School Effectiveness and School Improvement, An International Journal of Research, Policy and Practice*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Fraenkel, J. R., & Norman E.W. 1993. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Golemen, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) alih bahasa T. Heryana*. Yakarta: Gramedia.
- Gordon, JR, Mondy, R.W., Sharplin, A., & Premeaux, S.R. 1990. *Management and Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1995. *Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Halstead, Diane., Davis Hartman & Sandra L.Schmidt. 1994. *Multisource Effect on the Satisfaction Formation Process*, Journal of The Academy Marketing Science, Volume 22 No. 2.
- Herbert, T.T. 1991. *Dimensions of Organizational Behavior*. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Hernerson, M.E., Morris, L.L., & Fitz, G.C.T. 1978. *How to Measure Attitude*. London: Sage Publication Beverly-Hill.
- Hoy, K.W., & Miskell, C.G. 1987. *Educational Administration: Theory Research and Practice (2nd ed.)*. New York: Random House.
- Nawawi, H., & Nawawi, M. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Oppenheim, A. N. 1966. *Questionnaire: Design and Attitude Measurement*. New York: Basic Books.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Media Komputindo.
- Wonacout, T.H. 1972. *Introductory Statistics*. Toronto: John Wiley & Sons.